

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Katedra psychologie



FILOZOFICKÁ FAKULTA
UNIVERZITY KARLOVY
V PRAZE

Bakalářská práce

Denisa Christovová

**Ztráta zaměstnání a její důsledky sociální a zdravotní
povahy**

Job loss and its social and health consequences

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych ráda poděkovala zejména doc. PhDr. Milanu Rymešovi, CSc. za ochotu, podporu a cenné rady při psaní bakalářské práce.

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 1.5.2015

.....

Denisa Christovová

Abstrakt:

Bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností a jejími důsledky sociální a zdravotní povahy. Cílem teoretické části je postihnout reakce na ztrátu zaměstnání, které bývají běžným jevem. Práce obsahuje kapitoly určené problematice nezaměstnanosti, jejím subjektivním a objektivním příčinám a významu zaměstnání v životě člověka. Větší pozornost je pak věnována psychickým, somatickým a psychosociálním důsledkům spojených s nezaměstnaností. Závěr teoretické části je zaměřen na strategie vyrovnání se se ztrátou práce. Druhá část bakalářské práce představuje návrh výzkumného projektu se zaměřením na prožívání a spokojenost osob po ztrátě zaměstnání ve dvou časových periodách.

Klíčová slova:

nezaměstnanost, kvalita života, důsledky nezaměstnanosti, prožívání

Abstract:

The bachelor thesis deals with unemployment and its social and health consequences. The objective is to capture the reaction to the loss of employment which are common phenomenon. The work contains chapters for the issue of unemployment, it's subjective and objective causes and significance of work in human life. More attention is devoted to the psychological, somatic and psychosocial consequences associated with unemployment. Conclusion of the theoretical part is focused on strategies coping with job loss. The second part of the thesis presents a research project focusing on the experience and satisfaction of people after job loss in two time periods.

Keywords:

unemployment, life quality, consequences of unemployment, experience

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	
1 Nezaměstnanost jako společenský fenomén	10
1.1 Vymezení pojmu nezaměstnanosti	10
1.2 Charakteristika nezaměstnanosti v ČR	11
2 Význam zaměstnání v životě člověka	14
2.1 Motivace k práci	15
2.2 Pracovní spokojenost	16
3 Příčiny nezaměstnanosti	17
3.1 Vědeckotechnický rozvoj, ekonomická globalizace a jejich důsledky, hospodářský cyklus	18
3.2 Druhy nezaměstnanosti	19
4 Zdravotní důsledky nezaměstnanosti	20
4.1 Psychická onemocnění	22
4.1.1 Duševní poruchy a poruchy chování, vyvolané účinkem psychoaktivních látek	22
4.1.2 Poruchy nálady (afektivní poruchy)	23
4.1.3 Neurotické poruchy, poruchy vyvolané stresem a somatoformní poruchy	24
4.1.4 Poruchy osobnosti a chování dospělých	25
4.1.5 Problémy spojené se zaměstnáním a nezaměstnaností	25
4.2 Somatická onemocnění	26
4.2.1 Cukrovka	26
4.2.2 Vysoký krevní tlak	26
4.2.3 Astma	27
4.2.4 Gastrointestinální potíže	27
4.2.5 Kožní choroby	27
5 Sociální důsledky nezaměstnanosti	28
5.1 Osobní život	28
5.1.1 Emoční reakce na nezaměstnanost	30
5.1.2 Self-esteem a self-efficacy	31
5.1.3 Naučená bezmocnost a locus of control	32
5.1.4 Well-being	32
5.2 Rodinný život	33
5.3 Společenský život	34
5.3.1 Sociální izolace	34
5.3.2 Ztráta statusu a stigma	34
5.3.3 Underclass	35
5.3.4 Vliv propouštění na ty, kteří zůstali	35
6 Strategie překonávání nezaměstnanosti	36

EMPIRICKÁ ČÁST

7 Návrh výzkumného projektu	39
7.1 Oblast výzkumného problému	39
7.1.1 Východiska výzkumného projektu	39
7.1.2 Design výzkumného projektu	40
7.2 Výzkumný cíl a hypotézy	40
7.3 Proces sběru a zpracování dat	42
7.3.1 Výzkumný soubor	42
7.3.2 Sběr dat	42
7.3.3 Použité metody	43
7.3.4 Zpracování dat a vyhodnocení hypotéz	44
7.4 Diskuze	45
ZÁVĚR	48
Seznam použité literatury	49

ÚVOD

Fenomén nezaměstnanosti není nový pojem. Rozdílem oproti dřívější době je vnímání a přístup k dané záležitosti. Ve společnosti hrají roli v utváření názoru média, která vyobrazují člověka jako prosperujícího jedince, který těží ze své ekonomické prosperity a tím pádem i nezávislosti.

Lidská práce vždy reagovala na vývoj ve společnosti a na technický pokrok. S vývojem nových technologií se mění i nabídka na trhu práce. Vývoj informačních technologií má vliv na pracovní sféru, a to ve smyslu jejího usnadnění, kde obsluha strojů již tolik nesouvisí s úrovní vzdělání a délkou praxe v oboru, nýbrž s porozuměním technologii.

Zaměstnání je nedílnou součástí našeho osobního života, neboť je pro většinu lidí primárním zdrojem příjmu peněz a tím umožňuje uspokojit finanční potřeby jedince. I přes možnou finanční podporu nezaměstnaných státem, není pro jedince bez práce podpora v nezaměstnanosti ničím, co by je dlouhodoběji uklidňovalo. Z psychického aspektu zaměstnání naplňuje do jisté míry náš společenský život, člověk je každodenně v kontaktu se svými kolegy. Z toho vyplývá fakt, že zaměstnání dává pocit, že jedinec někam patří. Zaměstnání dává pocit identity, skrze kterou vyjadřuje, čím je. Kromě toho také strukturuje čas a dává možnost uplatnění dosažené kvalifikace a zkušenosti jedince.

Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemná zkušenost, ať už se jedná o jakýkoliv důvod, pojí se tato událost se špatnými pocity, a to i v případě dobrovolného odchodu. Při ztrátě zaměstnání hrozí jedincům pocit deprivace a beznaděje, připadají si neužiteční, klesá jejich mínění o sobě.

Nezaměstnanost přináší spoustu úskalí a změn, týkajících se osobního i společenského života. Člověk bez práce ztrácí pocit jistoty, snáší pohledy a nepochopení druhých lidí, často i blízkých přátel a rodiny. S tím se pojí mnoho nepříznivých důsledků ovlivňujících kvalitu života. Obrovským stresorem pro rodinu i samotného jedince je ztráta finančního příjmu. Možnost nalézt novou práci pro některé skupiny lidí není snadná věc, a to především z hlediska vyššího či příliš nízkého věku, nedostačujícího vzdělání, etnických skupin

apod. Důsledky sociální a zdravotní povahy vztahující se k nezaměstnanosti je téma, kterým se budu v mé bakalářské práci zabývat.

Jelikož nezaměstnanost není pouze psychologicky vymezené téma a dosti se prolíná i s jinými společenskými obory, zabývám se proto nejprve nezaměstnaností v širším pojetí, tedy z pohledu ekonomického, demografického a sociologického.

V teoretické části se nejprve hovoří o nezaměstnanosti jakožto fenoménu se zaměřením na charakteristiku nezaměstnanosti v České republice. Ve zkratce jsou v této kapitole zmíněny rizikové skupiny u nás.

Další část pojednává o významu zaměstnání v životě člověka, jaká je hlavní motivace k práci. Následující kapitola se zabývá různými druhy nezaměstnanosti, příčinami nezaměstnanosti z pohledu vědecko-technologického rozvoje a hospodářského cyklu. Dále následuje to nejdůležitější, a to důsledky nezaměstnanosti, konkrétně důsledky sociální a zdravotní povahy – somatická a duševní onemocnění. Následující téma se týká reakce okolí na ztrátu zaměstnání a vlivu nezaměstnanosti na postavení ve společnosti. Na závěr jsou zmíněny strategie zvládání nezaměstnanosti a adaptaci na tuto ztrátu.

Na teoretickou část navazuje návrh výzkumného projektu se zaměřením na spokojenost a míru prožívání nezaměstnaných osob mezi první a druhou periodou šetření. Projekt v empirické části je zaměřen na výzkum spokojenosti nezaměstnaných. Projekt je sestaven z charakteristiky výzkumu, výzkumných problémů, formulovaných hypotéz a popisu výzkumných metod. Zvolené metody obsahují Dotazník životní spokojenosti, dotazník STAI a polostrukturovaný rozhovor, na jehož základě se mohou doplnit data kvantitativní analýzy.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Nezaměstnanost jako společenský fenomén

Podle P. Buchtové (2002) představuje zaměstnání činnost, kterou je uspokojován pocit ctižádosti, sebeúcty a sebeuplatnění. Dříve měl člověk cíl, kterého se ve své kariéře držel, tím se mu zdála náplň práce smysluplná. Dnes najít dlouhodobou práci není běžné, člověk pracuje v epizodách a obavy ze ztráty práce jsou běžné. Je pravděpodobné, že v důsledku nepostačující pracovní flexibility bude odkázáno stále více lidí na systém státních podpor.

Již tomu není jako dříve, že získané poznatky byly postačující po zbytek života. Nyní je potřeba získanou kvalifikaci neustále rozvíjet v důsledku kulturní pokročilosti. Je důležitá určitá míra flexibility pro dosažení aktuální kompetence pro daný obor (Buchtová, 2013a).

V poválečném období nastal rychlý růst, ekonomika prosperovala a lidé nakupovali, proto nebyla nezaměstnanost brána jako nějaký fenomén. Tento jev se stal aktuální od 90. let v důsledku vyspělejší technologie, expanze světového trhu a mezinárodní konkurence. Dalším důvodem rostoucí nezaměstnanosti byla ekonomická deprese, která znamenala pokles produkce, kvůli tomu také pokles nezaměstnanosti a následně i odbytu (Buchtová, 2002).

1.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost

Navzdory různým definicím nezaměstnanosti se vyskytují obecné shody v charakteristice. Tito lidé jsou schopni práce vzhledem k věku, zdravotnímu stavu a osobní situaci, chtějí zaměstnání, ale nemohou si jej najít. Status nezaměstnaného si lze udržet jen v případě, když nezaměstnaný pravidelně navštěvuje úřad práce a tím dokazuje snahu si práci najít. Každá země má svou pravidelnost v navštěvování, např. Belgie denně, Lucembursko týdně, jednou za čtrnáct dní Velká Británie, až jednou za půl roku Portugalsko (Mareš, 2002).

Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných v poměru k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu (Švancarová, 1999). Další pojem vztahující se

k nezaměstnanosti je stigma. Je to rozpor mezi tím, čím by jedinec chtěl být a tím, kým je (Mareš, 2002).

1.2 Charakteristika nezaměstnanosti

Uplatnění na trhu práce je ovlivňováno řadou faktorů – věk, pohlaví, zdravotní stav, dosažené vzdělání, národnost, apod. Tyto charakteristiky do jisté míry předurčují pravděpodobnost opakování nezaměstnanosti a obtížnost při hledání práce. V řadě průmyslově vyspělých zemí jsou rizikovými skupinami tytéž osobnosti a sociodemografické charakteristiky lidí (Buchtová, 2002).

Ti, kteří odešli z práce dobrovolně, nebo byli propuštěni kvůli přestupku, vnímají ztrátu práce příznivěji, než osoby odcházející kvůli končící smlouvě a propuštění z nadbytečnosti (Hepworth, 1980). Délka nezaměstnanosti a počet neúspěšných pohovorů je rozhodující pro motivaci k dalšímu hledání. S větším počtem odmítnutí klesá frekvence aktivního hledání. Obecně platí, že starší osoby stráví hledáním práce více času než mladší. Mladší věková skupina má sklony vnímat čas bez práce jako období, které jim poskytuje čas na sebe (Kulik, 2002).

Rizikové skupiny v ČR

Rizikovou skupinu u nás tvoří čerství absolventi, matky s malými dětmi, osoby staršího věku, zdravotně postižení lidé a romské etnikum (Buchtová, 2013a).

a) Mladší věková skupina

Absolventi středních a vysokých škol obtížně hledají zaměstnání bez předchozích pracovních zkušeností. Chybí jim potřebné pracovní kontakty, které by jim usnadnily první krok ve své kariéře. Z toho vyplývá důsledek, že berou jakoukoliv práci nehledě na svou kvalifikaci. U mladších lidí vstupuje do popředí ekonomická situace, jelikož období do třiceti let je klíčovým obdobím pro založení rodiny (Buchtová, 2002).

V současné době se hovoří v rámci zvyšování nezaměstnanosti mladých, nízkého nástupního platu a finančně obtížné dostupnosti bydlení o „syndromu plného hnízda“, který je způsoben obtížným osamostatněním se v době mladé

dospělosti. Proto mladí raději doplňují své vzdělání a na vlastní nohy se staví později.

Raná kariéra neznamena finanční osamostatnění, jelikož příjmy jsou relativně nízké oproti vlastním výdajům. I tak je z psychologického hlediska výhodné tuto méně placenou práci přijmout kvůli udržení si psychické pohody a vitality a možnosti opakování si získaných znalostí a dovedností (Buchtová, 2013a).

Absolventi mají často nepřiměřený náhled na svou práci. Mnohdy očekávají nepřiměřeně vysoký nástupní plat a v případě neshodné profese jsou neochotni změnit svou profesní orientaci na profesi příbuznou. I tak mívá tato skupina nejnižší průměrnou délku nezaměstnanosti. Jejich výhodou je čerstvé vzdělání, nezátíženost jinými pracemi, přizpůsobivost, ochota se dále vzdělávat a chuť k inovativnímu řešení úkolů (Kotíková, 2003).

b) Lidé starší dospělosti

Nezaměstnanost má nejsilnější dopad na osoby mezi 41. a 50. rokem života. Tato skupina prožívá bezradnost a strach, silné psychické a emoční vypětí, nedůvěřuje si. Oproti mladšímu věku je ten rozdíl, že nezaměstnaní se vyhýbají společenským aktivitám a dostávají se do sociální izolace (Buchtová, 2013a).

Starší lidé, kteří jsou přijmuti znovu do práce, se stávají úzkostně opatrní, více hlídají, zda dělají věci správně. Sice tím minimalizují pravděpodobnost chyb, ale omezí tím vlastní nápaditost a stávají se váhavějšími (Buchtová, 2002). Mnozí zaměstnavatelé přistupují ke starším uchazečům s jistými předsudky o snížení výkonových schopností. Produktivita práce však může být zachována. Mají bohaté pracovní zkušenosti, které mohou předávat dále. Krystalická inteligence na rozdíl od fluidní je stále na vzestupu a jsou schopni se učit novým dovednostem, technikám, mohou se dále vzdělávat (Švancara, 2002).

c) Lidé důchodového věku

Podle Buchtové (2013b) jsou v České republice tyto lidé propuštěni přednostně v rámci nuceného odchodu do důchodu kvůli nepotřebnosti na trhu práce. Přitom je týmu prospěšné, když se skládá z věkově míšených skupin, jelikož mládí přináší kreativitu a stáří cennou zkušenost. Různorodé pracovní týmy jsou tak efektivnější.

V rámci různých věkových kategorií vnímají lidé změnu a konkrétně ztrátu zaměstnání odlišně. S věkem rostou i zavedené stereotypy, proto starší osoby evidované na úřadu práce čekají, až dostanou příležitost. Starší osoby se obtížněji vyrovnávají s odlišnou situací. Významně se orientují na budoucnost, která v případě náhlé nezaměstnanosti chybí, a tak se často potýkají se stresovou situací, která může být příčinou celkové životní rezignace (Buchtová, 2002).

d) Ženy

Ženy v období mladé dospělosti jsou silně znevýhodněné na trhu práce. V tomto čase zakládají nebo budou zakládat rodiny, odcházejí na mateřské dovolené nebo se z nich vrací do práce. Každopádně jsou z pracovního hlediska časově omezeny dětmi a zaměstnavatel musí počítat s jejich absencemi. Proto jsou zaměstnavatelé neochotni přijímat ženy a raději dávají přednost mužům (Buchtová, 2013a).

e) Zdravotně postižení lidé

Změněná pracovní schopnost omezuje normální zaměstnání zdravotně postižených. To má dopad na psychický a sociální stav jedinců. Dostávají se do situace, kdy jsou odkázáni na svou rodinu a evidovaní na úřadu práce čekají, až dostanou příležitost (Buchtová, 2013a).

Handicap má mnohdy za následek nízké vzdělání – nejčastěji pouze základní. Čím vyšší vzdělání mají uchazeči se zdravotním postižením, tím snadněji nacházejí vyhovující pracovní pozici (Kotíková, 2003).

f) Lidé bez kvalifikace

Přibližně jednu třetinu nezaměstnaných tvoří nekvalifikované osoby či absolventi základních škol, kteří nemají zájem či předpoklady k dalšímu vzdělávání. Vlivem vědeckotechnického pokroku jsou často tyto osoby nahrazovány levnějšími a přesnějšími stroji. Tito lidé se pak mohou podílet na deviantním chování. Vytvářejí skupinu „new-underclass“, která žije pouze ze státní podpory (Buchtová, 2013a). Podle Kotíkové (2003) se tato skupina často spoléhá na pomoc od úřadu práce či od druhých, nejsou schopni

samostatného řešení problému a také mívají vysoké mínění o svém finančním ohodnocení.

g) Romské etnikum

Trh práce zvyšuje nároky na kvalifikaci vykonávané profese. To je hlavní důvod, proč Romové přicházejí v posledních letech o práci. Dokončené či nedokončené základ školské vzdělání jim již přestává stačit k udržení se na trhu práce. Vlivem jejich kulturních vzorců a odlišného chování se stávají opakovaně nezaměstnaní nebo pracují v rámci sezónních a příležitostných pracích (Buchtová, 2013a).

2 Význam zaměstnání v životě člověka

Práce přináší pocit seberealizace a užitečnosti, ale primárně je to hlavní zdroj financí pro člověka. Kromě toho, zaměstnání souvisí s vytvářením nových přátelství, s rozvíjením vlastních dovedností a se získáním pocitu sounáležitosti. Tím se rozvíjí osobní identita a pracovní činnost dává životu smysl. Z pohledu psychohygieny umožňuje pracovní úsilí vydat ze sebe přebytkovou psychickou a fyzickou energii. Většina lidí nebere zaměstnání jako úděl, který musí překonat, nýbrž berou práci jako samozřejmou věc, která s sebou nese uspokojení a radost (Buchtová, 2013a). Pracovní uspokojení pro většinu lidí neznamena primární důvod k hledání zaměstnání, v tomto případě se jedná převážně o lidi finančně zajištěné a lidi z vyšších vrstev. Zřídka kdy se stane, že lidé vnímají zaměstnání jako zábavné a dynamické na úkor nižšího finančního ohodnocení. Lidé dávají přednost placenému zaměstnání na úkor dávek kvůli lepšímu životnímu standardu. Mzda a samotné zaměstnání člověka má také dopad na psychologické funkce (Mareš, 2002).

Děti v dnešní době nevidí rodiče pracovat, ale i tak mohou nazírat na každodenní rituály s tím spojené. Rodiče s dětmi sdílí své pracovní úspěchy i strasti, děti dostávají pozitivní vzor v osobním příkladu, se kterým se mohou ztotožnit (Buchtová, 2013a).

2.1 Motivace k práci

Na motivaci pracovat se podílí vnitřní motivace, do které patří potřeby, zájmy, hodnoty. Vnější motivaci tvoří vlivy prostředí. Obojí působí na motivaci v různé míře. Pracovníky motivují k práci nejen finanční zdroje, uspokojení přináší i průběh práce, výsledky, sociální vztahy. Vnitřní motivy působící jako zdroj energie udržují práci v žádoucím směru. Vnější pobídky (incentivy) usměrňují a povzbuzují pracovní jednání prostřednictvím odměn či sankcí. Dále jsou uvedeny různé motivační teorie práce, ze kterých vycházejí různí autoři (Rymeš, 2003).

A. H. Maslow vychází ze základních hierarchických uspořádání lidských potřeb, přičemž stanovil pět úrovní potřeb. Bude-li na to nahlíženo z pohledu pracovní motivace, i zde se dají realizovat všechny úrovně těchto potřeb. Základní lidskou potřebou je plat, který uspokojuje primární potřeby. Mezi potřeby bezpečí patří důchodové zajištění, odborová záštita. Potřeba sounáležitosti se zaměstnanému dostává ve formě přijetí pracovní skupinou, má pocit, že někam patří. Vyjádření úcty se může zaměstnanému dostat prostřednictvím titulování nebo povýšení. V případě splnění všech nižších potřeb se může dostat na nejvyšší úroveň v pracovní sféře, kterou je pracovní seberealizace (Rymeš, 2003).

Herzbergerova dvoufaktorová teorie motivace rozděluje pracovní motivaci vnější (= hygienické faktory motivace) a vnitřní (= motivátory). Vnější faktory, které ovlivňují osobní pohodu, zahrnují podmínky místa pracoviště a pracovního zařízení. Vnitřní faktory projevující se ve výkonnosti se týkají rozmanitosti práce a vztahu k ní. Tyto motivátory jsou považovány za nevyčerpatelné (Rymeš, 2003).

Teorie C. Alderfera je obdobná Maslowově teorii. Primární potřebou člověka je existence, která zahrnuje fyziologické potřeby a potřebu bezpečí. Z pohledu motivace k práci ji zaměstnaný dostává prostřednictvím platu, pracovní a sociální jistoty. Potřeba vztahu zahrnuje úctu v pracovním kolektivu a vyhovující vztahy na pracovišti. Poslední potřebou je osobní růst a vzestup. Na rozdíl od A. H. Maslowa není tato teorie hierarchická, člověk může být tedy

ovlivněn v jeden moment více potřebami a uspokojení jedné potřeby neznamena nové působení potřeby vyšší (Rymeš, 2003).

Teorie spravedlnosti S. Adamse spočívá na srovnávání sebe s ostatními pracovníky ve skupině. Pracovník srovnává své úsilí a jeho ohodnocení ve formě odměn, platu apod. s ostatními spolupracovníky. Výsledkem je subjektivní dojem spravedlnosti nebo nespravedlnosti. Může dojít ke třem situacím – nadhodnocení, podhodnocení a spravedlnost. Převažuje-li úsilí jedince nad ostatními a výsledný efekt je nižší, pak dochází k odstranění nerovnosti snížením pracovního úsilí (Rymeš, 2003).

Latham a Lock předpokládají, že motivace a výkon pracovníků je vyšší, když jsou jim stanoveny obtížné, ale ještě přijatelné cíle. Současně je důležitá zpětná vazba, aby pracovník věděl o svém postupu a výsledcích práce. Zároveň je důležité, aby se pracovníci účastnili stanovení cílů a shodovali se s nimi (Rymeš, 2003).

2.2 Pracovní spokojenost

Pracovní skupina je jedním z nejdůležitějších faktorů ovlivňujících pracovní spokojenost. Pracovní vztahy přinášejí kooperaci, emocionální podporu, porozumění úkolu, pocit pohody nebo napětí a také přinášejí prestiž a postavení v kolektivu. Fyzikální podmínky mají na pracovní spokojenost vliv tehdy, když negativně narušují průběh práce. Mezi narušující faktory patří hluk, nepřiměřené osvětlení, špatná teplota v místnosti a další. Na spokojenost mají také vliv osobnostní proměnné, tedy věk, pohlaví, vzdělání, schopnosti a dovednosti a intelekt. Zvýšení platu nemá na dlouhodobou spokojenost motivační efekt. Pracovníci si rychle navyknou a předpokládají výši platu jako běžné ocenění dané profesi (Rymeš, 2003).

Má se za to, že vyšší pracovní spokojenost je předpokladem pro malé absentérství pracovníků a naopak časté absence jsou signálem nespokojenosti. Spokojenost v práci se ve vyšší produktivitě nemusí projevit (Rymeš, 2003).

3 Příčiny nezaměstnanosti

Příčina nezaměstnanosti může být vnímána ze subjektivního a objektivního pohledu. Mezi objektivní příčiny nezaměstnanosti patří nesoulad poptávky (organizací) a nabídky (osob). Dalšími vysvětleními jsou technologický rozvoj (elektronizace, automatizace), hospodářský cyklus, vysoký přírůstek obyvatelstva, přesčasová práce zaměstnaných osob, zadlužení podniků, zaměstnávání cizinců, nepřizpůsobování pracovních podmínek osobám s handicapem. U subjektivních příčin jde o nezaměstnaného, z jakého důvodu nemá práci a nemůže získat novou. Jedná se o vnitřní, individuální faktory. Může se jednat o nereálné preference ohledně pracovní náplně či mzdy, nedostatečná odpovědnost jedince za sebe samotného, nechť ke vzdělávání, neochota dojíždět či přestěhovat se kvůli práci. Současné sem patří i dobrovolná nezaměstnanost, tedy na základě plánovaného rozhodnutí (Mareš, 2002).

Mezi možnost vnímání příčin nezaměstnanosti patří atribuční teorie, to znamená, že lidé se snaží najít racionální vysvětlení, tato vlastní vysvětlení mají vliv na ně samotné, především na jejich prožívání (Schraggeová, 2007). V osobnostním vnímání příčin nezaměstnanosti bylo zjištěno, že lidé, kteří jsou dlouhodoběji nezaměstnaní, vidí příčinu v externích okolnostech – špatná ekonomická situace, úmyslné redukce pracovních míst apod. Naopak lidé, kterým se podařilo po nějaké době znovu zaměstnat, vysvětlují svou nezaměstnanost interně – nechtělo se jim pracovat, nebrali práci za každou cenu, nespokojenost atd. Tito lidé vidí sebe v negativním obraze oproti externalistům, jsou na sebe méně pyšní, cítí se méně schopní a frustrovaní (Schraggeová & Rošková, 2003). Současné platí, že subjektivně externí vysvětlování nezaměstnanosti se vyskytuje u dlouhodobě nezaměstnaných jako forma obranného mechanismu zbavování se vlastní zodpovědnosti za svou budoucnost (Schraggeová, 2007).

3.1 Vědeckotechnický rozvoj, ekonomická globalizace a její důsledky, hospodářský cyklus

V důsledku uplatňování vědy a nejmodernějších technik ve výrobě došlo k masovému propouštění osob ze sektoru průmyslu a služeb. Vědeckotechnické ovládnutí světa je spojováno s vyššími zisky podnikatelů, ale též s nastupující chudostí v technicky vyspělých zemích, kde se s masivní nezaměstnaností v takovém množství nepotýkali (Šmajš, 2013).

Podle Mareše (2002) je tento stav nevratný a nazývá jej „job reduction“, tedy nezaměstnanost spojená s mizením pracovních míst či profesí. Dodává, že mnoho míst sice zůstalo, ale nová technologie změnila požadavky kvalifikace na pracovní pozici.

Ekonomická globalizace spočívá v propojení světových trhů a zapojení národní ekonomiky do celoeconomických vazeb. Tato změna bývá popisována jako přechod z industriální do postindustriální společnosti, jejíž součástí je vznik nových profesí a zánik těch starých. Nejvýznamnější jsou nadnárodní společnosti, které zvládnout působit i mimo stát. Vlivem tohoto globálního systému dochází k nové mezinárodní dělbě práce, což ovlivňuje trh práce a nezaměstnanost v jednotlivých zemích (Mareš, 2002).

Jedná se o přechod od byrokratické administrace k participačním formám řízení, od stabilních organizací k organizacím flexibilním, plné pracovní úvazky nahradily částečné. Velké oligopoly jdou za svými zájmy, plánují výrobu v kterékoliv zemi, kde vidí zisk (levná pracovní síla, vysoký odbyt). Tato globalizace má někdy vliv na poptávku na trhu práce, ať už po levných pracovních silách či lépe kvalifikovaných osobách ze zahraničí. Tito lidé obsazují místa tuzemským nezaměstnaným (Mareš, 2002).

Podle Švancarové (1999) se hospodářství země vyvíjí v určitých cyklech a dotýká se ekonomiky celého světa. Tendence k cyklickému vývoji je zákonitá. Teoreticky lze hospodářský cyklus popsat čtyřmi fázemi:

1. expanze – domácnostem i firmám se daří, rostou zisky a platy, zaměstnávají se nové osoby

2. vrchol – je převis nabídky nad poptávkou, firmy ještě produkují ve velkém
3. recese a deprese – firmám se nedaří, roste nezaměstnanost
4. dno – snaha oživení poptávky i nabídky, hledání možností zaměstnat nové lidi

3.2 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost dělíme na několik druhů, které zhruba nastíním. V každém okamžiku se na trhu práce vyskytuje *frikční nezaměstnanost*. Jedná se o krátkodobý přechodný stav v důsledku mobility pracovníka mezi dvěma zaměstnáními. Během této doby lidé hledají nová uplatnění nebo se může jednat o absolventa nastupujícího do zaměstnání (Mareš, 2002).

Cyklická nezaměstnanost probíhá v období krize, kdy dochází k nárůstu nezaměstnanosti a snižování mezd (Švancarová, 1999). V případě, že je cyklická nezaměstnanost spojená s ročními obdobími, hovoříme zde o nezaměstnanosti sezónní. Takováto nezaměstnanost je charakteristická pro zemědělství v zimě (Mareš, 2002).

Při *strukturální nezaměstnanosti* se některá odvětví dostávají do útlumu a lidé přicházejí o práci. Jiná odvětví, např. v důsledku technického rozvoje, se dostávají do popředí a v takový moment jsou užitečné rekvalifikační kurzy k získání nových znalostí (Mareš, 2002).

Nezaměstnanost můžeme sledovat z pohledu jednotlivce nebo celé společnosti. *Dobrovolná nezaměstnanost* znamená, že lidé mohou pracovat, ale z nějakého důvodu nechtějí, např. mají dostatek peněz, chtějí volný čas apod. Této nezaměstnanosti demografové, ekonomové a psychologové povětšinou nevěnují pozornost. Aktuální je pouze v případě, jestliže jedinec porušuje zákony. Při *nedobrovolné nezaměstnanosti* lidé chtějí pracovat, ale nemohou na trhu práce žádnou odpovídající příležitost najít. Jelikož jsme společností sociální, takové případy, kdy se nevlastním zaviněním lidé dostávají do sociální tísně, nemůžeme přejít bez povšimnutí. Sociální systém v České republice je založen na solidaritě pracujících, jelikož peníze z daní směřují i na podporu

nezaměstnaných. Je těžké najít hranici, aby sociální pomoc byla dostatečná a zároveň nesváděla k zneužívání (Švancarová, 1999).

Další pojem, který P. Mareš (2002) zavádí, je *nezaměstnanost skrytá*, která se sleduje velice těžko, jelikož tito lidé nejsou vedeni na úřadu práce. Hledají zaměstnání jiným způsobem, nebo jsou popřípadě zařazeni do rekvalifikačních kurzů.

Z hlediska délky období bez práce můžeme dělit nezaměstnanost na krátkodobou a dlouhodobou. *Dlouhodobá nezaměstnanost* může být definována dobou trvající například déle než jeden nebo dva roky. Často se vyskytuje u nezaměstnaného jedince v průběhu pracovní kariéry opakovaně. *Krátkodobá nezaměstnanost* bývá kratší než jeden rok, nejčastěji se udává hranice šesti měsíců. Obvykle se jedná o frikční nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný aktivně hledají práci, neztrácí na své kvalifikaci a motivace pracovat je stále zachována (Mareš, 2002).

4 Zdravotní důsledky nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání přináší závažné zatížení z psychického i fyzického pohledu. Zatímco dříve ztráta zaměstnání měla za následek z pohledu fyzického strádání i podvýživu, dnes tomu tak není. V současné době je následkem stresu nemocnost (Buchtová, 2001). Nezaměstnaní bývají častěji nemocní, méně přizpůsobiví a méně šťastní (Riegel, 2003). Stres je celková neurohumorální obranná reakce organismu na silný podnět, jiným slovem stresor. Cílem stresu je zaktivovat tělo na boj nebo útěk prostřednictvím zvýšení energie. Prvním krokem je poplachová reakce, při které se zaktivuje hypothalamus, hypofýza, kůra a dřeň nadledvinek. V těle se aktivuje sympatikus, vydává adrenokortikotropní hormon, nadledvinky produkují katecholaminy a kortikoidy. Tyto reakce uvnitř těla mají za následek zrychlení tepu, zvýšení tlaku a přenos látek do svalů. Děje-li se vážný stres dlouhodobě, jako tomu bývá při nezaměstnanosti, výsledkem je adaptace na stres, vyčerpání nebo dokonce až smrt. V dnešní době se z fyziologického hlediska tato adaptace

na stres nevyužívá, takže při jeho opakovaném výskytu bez následného fyzického výkonu dochází k chorobným změnám (Boleloucký, 2013).

Je zřejmé, že nezaměstnanost má vliv na psychické zdraví jedince, nebylo však nikdy přímo dokázáno, že je jeho příčinou zhoršení. Musíme však počítat i s variantou, že zhoršené psychické zdraví má za následek ztrátu zaměstnání, přičemž si to člověk začne uvědomovat až v době, kdy nemá co na práci (Šolcová & Kebza, 2001). Je důležité předpokládat, že i události s krátkodobým trváním mohou mít dlouhodobý stresový účinek a fyziologické následky se nemusí mírnit kvůli neustálým vracejícím se myšlenkám (Boleloucký, 2013).

V rámci výzkumu B. Buchtové (2004) bylo zjištěno, že zdraví v kvalitě života stojí na prvním místě u zaměstnaných i osob bez práce. Zdraví spojovali s nejvyšší životní hodnotou a s předpokladem pro získání a udržení zaměstnání. Dále bylo zjištěno, že zaměstnaní jsou se svým zdravím spokojenější než lidé bez práce, ale z genderového pohledu jsou obecně se zdravím spokojenější ženy než muži.

Do hodnocení je lidmi automaticky započítáváno kromě zdraví fyzického také emoční, sociální a spirituální pohoda (Šolcová, Kebza, 2006). Z řad výzkumů vyplývá, že lidé, kteří ztratili práci, pociťují negativní dopad v oblasti well-being (Murphy & Athanasou, 1999).

Ve studii L. Kulika (2002) se uvádí, že mnohem častěji jsou to ženy než muži, a to obzvláště staršího věku, které pozorují, že zhoršení zdraví je výsledkem nezaměstnanosti. Současně vyplývá, že nikdy nevdané/neženaté a současně nezaměstnané osoby se cítí subjektivně zdravěji než nezaměstnaní ve svazku, vdovci a vdovy.

Z Beckova inventáře depresivních symptomů (BDI) vyplývá, že nezaměstnaní se cítí mnohem více unavení, ačkoliv nepracují. Současně trpí poruchami spánku a to má za následek první zdravotní obtíže s tím spojené (Bolla-Mládková, 2002).

4.1 Psychická onemocnění

Chudoba je rizikový faktor pro vývoj osobnosti a následně pro duševní onemocnění. Není tedy výjimkou, že osobám v závažné finanční tísní, tedy nezaměstnaným, hrozí nebezpečí duševní poruchy. Nedostatek peněz občas bývá důvodem pro sebevraždu. Výzkumy potvrzují, že suicidální pokus či dokonaná sebevražda souvisí se špatnou životní situací plynoucí z nezaměstnanosti. Současné studie zohledňují, že sebevražda bývá následkem duševního onemocnění spojeného s nezaměstnaností (Boleloucký, 2013).

Přehled diagnostických skupin nemocí, které se u nezaměstnaných mohou vyskytovat, je rozdělen podle Mezinárodní klasifikace nemocí – 10. revize (dále jen MKN-10):

- Duševní poruchy a poruchy chování, vyvolané účinkem psychoaktivních látek (F10-F19)
- Poruchy nálady (afektivní poruchy) (F30-F39)
- Neurotické poruchy, poruchy vyvolané stresem a somatoformní poruchy (F40-F49)
- Poruchy osobnosti a chování dospělých (F60-F69)

4.1.1 Duševní poruchy a poruchy chování, vyvolané účinkem psychoaktivních látek

Mezi duševní poruchy a poruchy chování vyvolané účinkem psychoaktivních látek patří poruchy způsobené užíváním alkoholu, opioidů, kanabinoidů, sedativ a hypnotik, kokainu, stimulantů včetně kofeinu, halucinogenů, tabáku, prchavých rozpustidel a více drog dohromady (MKN-10, 2014).

Dříve byl hlavním tématem alkoholismus. V dnešní době se běžně setkáváme i s dalšími formami toxikomanií. Alkohol se stal běžnou součástí každodenního života a v přiměřené míře zdraví neškodí. V nadměrném množství mívá za následek zdravotní obtíže, např. cirhózu jater. Kromě toho má dopad na nejbližší okolí a celkovou společnost, negativně ovlivňuje výchovu dětí, vztahy v rodině. Psychoaktivní látky mají za následek ztrátu zaměstnání

i bydlení, ale je tomu i naopak. Nezaměstnanost nutí lidi, aby se uchýlovali k jiným „jistotám“ v životě a mnohdy jsou to právě tyto látky (McKibben, 1999).

Ženy v důsledku alkoholismu a užívání dalších návykových látek bývají ohroženy na životě daleko častěji než muži. Zvyšují se u nich trestné přestupky, zanedbávání rodiny a zneužívání dětí. Kromě potratů a rozvodů má toxikomanie za následek častou pracovní absenci, nestabilní výkon a hlavně nezaměstnanost (Lex, 1994).

4.1.2 Poruchy nálady (afektivní poruchy)

Mezi afektivní poruchy patří mánie, bipolární afektivní porucha a různé formy deprese. U nezaměstnaných se mánie a bipolární afektivní porucha vyskytují velmi zřídka. Nejčastěji jsou to různé depresivní stavy, které postihnou osoby bez práce. Bio-psycho-sociální problémy a s tím spojené poruchy nálad se dělí do čtyř období. První fáze do šesti týdnů nezaměstnanosti, druhá do čtyř měsíců, třetí do šesti měsíců a poslední nad šest měsíců (Boleloucký, 2013).

Deprese podle Hartla a Hartlové (2009) je stav smutku, pesimismu a zoufalství s pocitem beznadějnosti. Součástí je zpomalení, útlum, ztráta zájmu a zvýšená únava.

Deprese z pracovní deprivace se může objevovat v případě, že člověk nechtěně ztratí práci. Konkrétně se jedná o depresi, která se projevuje v psychologické, fyziologické a sociální sféře. Jedná se tedy o psychosociální krizi. Je rozdíl mezi první depresivní reakcí v důsledku nečekané změny spojené se ztrátou zaměstnání a vleklým depresivním stavem z dlouhodobé nezaměstnanosti. Forma deprese se liší v závislosti na pohlaví, věku, typu osobnosti apod. (Tannay, 1983).

Hluboká deprese přichází v případě, když nezaměstnaný nemá další perspektivní vyhlídky, kde by se uplatnil a současně si je vědom, že další rekvalifikační kurzy a sebevzdělávání mu v dané profesi nepomohou (Tannay, 1983). Deprese s vyhlídkami nové pracovní pozice klesá. Na druhou stranu lidé,

kteří již mají sjednanou novou smlouvu s pracovištěm, stále vykazují depresivní symptomy. Z toho plyne, že nezaměstnanost má jisté dlouhodobé mnohdy i trvalé následky na psychice postiženého (Bolla-Mládková, 2002). K depresi přispívá i stav, kdy chybí v rodinném kruhu podpora a člověk má tendence se cítit izolován. Dalšími důvody může také být vlastní zavinění nezaměstnanosti nebo finanční krize (Tannay, 1983).

Liwowsky a kol. (2009) zjistili, že řada osob, které trpí vážnou depresí, nepřijímá jakoukoliv pomoc. Primární skupinou odmítající se léčit je mužská nezaměstnaná populace. Osobám s depresemi nedochází, že tím pádem jim klesá šance na nové zaměstnání.

4.1.3 Neurotické poruchy, poruchy vyvolané stresem a somatoformní poruchy

Podle MKN-10 (2013) patří do této kategorie reakce na těžký stres a poruchy přizpůsobení, fobické úzkostné poruchy, anxiózní, obsedantně-nutkové, disociativní, somatoformní a další neurotické poruchy.

Existují různé formy, jak se vyrovnat se životní zátěží či stresem. Někteří však mechanismus zvládání náročných situací nemají. Není pak raritou, že na zvýšenou zátěž reagují psychosomatickými obtížemi. Somatoformní poruchy jsou stavy, kdy je přítomna somatizace, kterou jedinec popisuje v důsledku psychických obtíží. Nejde o simulaci, jedná se o nevědomý mechanismus, kdy může být druhotným cílem upoutání pozornosti druhých nemocným jedincem. V první řadě jsou příčinami somatizace deprese, neurotické poruchy, ale též i poruchy psychotické (Boleloucký, 2013).

Podle Kulika (2002) stres pociťují ve větší míře nezaměstnané osoby mezi druhým a třetím měsícem nezaměstnanosti.

Nezaměstnaní muži bývají nervově stabilnější než ženy, ale i tak bývají při ztrátě úzkostnější. Obecně se úzkost zvyšuje s věkem a délkou nezaměstnanosti. Míra neuroticity v závislosti na délce nezaměstnanosti bývá zachována ve stejné míře. Do šesti měsíců od začátku nezaměstnanosti má úzkostnost

tendence stoupat, po devátém měsíci se ustálí. Vysvětlením může být potřeba dostatku času na vyrovnání se s takovou situací (Čížková & Vysloužil, 1994).

4.1.4 Poruchy osobnosti a chování dospělých

Do této kategorie patří hyperkinetické poruchy, poruchy chování, smíšené poruchy chování a emocí, emoční poruchy se začátkem specifickým pro dětství, poruchy sociálních funkcí se začátkem v dětství a dospívání, tiky a jiné poruchy chování (MKN-10, 2013).

Agresivita v dětství je negativní příznak, který se může v dospělosti rozpoutat ve vysoké míře v rámci nezaměstnanosti. V případě, že si je člověk možné budoucí nezaměstnanosti vědom a myslí na ni, pomáhá tím tlumit následné vyvolání agresivního chování. Nezaměstnaní lidé vykazují nižší sebeúctu a zároveň silnější agresivní tendence. Dalším možným pohledem je, že lidé bez práce cítí frustraci, která má za následek vznik agrese. Tento model je obousměrný, každé agresivní chování se tedy může změnit zpět na původní frustraci (Fischer, Greitemeyer, & Frey, 2008).

4.1.5 Problémy spojené se zaměstnáním a nezaměstnaností

Samostatnou skupinou v MKN-10 (MKN-10, 2014), která patří do kapitoly „Faktory ovlivňující zdravotní stav a kontakt se zdravotnickými službami“ (Z00-Z99), je oddíl „Problémy spojené se zaměstnáním a nezaměstnaností“ (Z56).

Do této části patří:

- Z56. 1 Změna zaměstnání (výdělečné práce)
- Z56. 2 Hrozba ztráty zaměstnání (výdělečné práce)
- Z56. 3 Stresový pracovní řád
- Z56. 4 Neshoda s nadřízeným a spolupracovníky
- Z56. 5 Nevhodná práce
- Z56. 6 Jiné fyzické a duševní napětí ve spojení s prací
- Z56. 7 Jiné a neurčené problémy spojené se zaměstnáním (výdělečnou prací)

4.2 Somatická onemocnění

Emoční nestabilita se může projevovat jako příčina tělesných onemocnění. Např. úzkost, která se neredukuje, se může stát podnětem k vyvolání psychických či psychosomatických poruch. Změny funkce vegetativní nervové soustavy jsou vůlí neovlivnitelné (Šnýdrová, 1999). Všeobecně do těchto onemocnění patří gastrointestinální potíže, astma, vysoký krevní tlak, endokrinní poruchy, cukrovka a srdeční choroby (Boleloucký, 2013).

Nezaměstnanost má v důsledku nemocnosti zvýšené potřeby zdravotnické pomoci a vyšší riziko mortality, a to nejen v důsledku sebevražd. Somatické onemocnění nevzniká jen v důsledku nezaměstnanosti, ale také vlivem pracovní zátěže. Nadměrné přetěžování organismu v rámci pracovních přesčasů má též negativní důsledky na zdraví, zvyšují se stresové hormony a tím roste riziko úmrtí na kardiovaskulární onemocnění a další nemoci (Boleloucký, 2013).

4.2.1 Cukrovka

Cukrovka nezávislá na inzulínu (diabetes mellitus) vzniká v důsledku neschopnosti těla reagovat na inzulín. Tento typ se obvykle vyskytuje u osob nad čtyřicet let. Příčina vzniku nemoci není známá, ale kromě genetické predispozice hraje roli z velkého procenta nadváha (Boleloucký, 2013).

4.2.2 Vysoký krevní tlak

Mezi psychické stresory následně ovlivňující vysoký krevní tlak patří nízké postavení v práci, nezaměstnanost a případná možná ztráta zaměstnání. Tento jev má obecnou platnost nezávisle na demografických a behaviorálních faktorech. Vysoký krevní tlak u nezaměstnaných osob bývá někdy vysvětlován jako potlačovaný hněv. U žen může rovněž za zvýšený výskyt hypertenze sociální izolace a s tím spojené psychické obtíže (Levenstein a kol., 2001).

4.2.3 Astma

Jedním z nejtypičtějších psychosomatických onemocnění je v současné době astma. Dopad psychosociálního prostředí v takovémto případě je často podceňován. Psychologický vliv bývá spouštěčem astmatu, nebo se podílí na jeho přetrvávajícím nelepšení. Úzkosti, frustrace a dlouhodobé neshody v domácím prostředí jsou často příčinou vzniku patologických změn na průduškách. Léčba není účinná v případě, že situace, ve které se jedinec nachází, není vyřešena (Harrison, 1998).

Typickým rysem u závažných astmatiků byla těžká životní událost v podobě úmrtí blízké osoby, rozvod, stěhování, emoční poruchy, deprese, návyk na léky a také nezaměstnanost (Harrison, 1998).

4.2.4 Gastrointestinální potíže

Neurotické poruchy mají často za následek problémy se zažíváním. Může se jednat o méně vážné bolesti břicha, průjmy, zácpy nebo v horších případech o vředové choroby žaludku a dvanáctníku. Průjmy bývají způsobeny stresem, strachem či agresí. Zvláštním případem postižení gastrointestinálního traktu je anorexie, bulimie a obezita. I zde hraje roli emoční vypětí, stres, ztráta sebeúcty atd. (Poněšický, 2010).

4.2.5 Kožní choroby

Kůže má bezprostřední souvislost s lidským prožíváním a reaguje tak na problémy a nedostatky v emoční sféře. Je to místo kontaktu s druhými lidmi. Mezi nepatologické důsledky psychického vypětí může patřit zarudnutí kůže. Dlouhodobě léčené a mnohdy nevléčitelné jsou ekzémy a vyrážky založené na psychosomatickém podkladu (Poněšický, 2010).

5 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se může zprvu zdát jako dovolená či delší prázdniny, kdy si člověk může udělat pořádek ve věcech, zamyslet se nad sebou, nad vlastním životem. Později při opakovaném neúspěchu najít si zaměstnání se tento postoj mění (Buchtová, 2002). Nezaměstnanost může u každého jedince vyvolat variabilně nepředvídatelné sociální důsledky počínaje od dezorganizace života, netečnosti, nestability rodinných vztahů až po deprese, suicidální a parasuicidální pokusy. Negativní důsledky nezaměstnanosti nejsou pouze na straně nezaměstnaného, současně se mohou objevit patologické jevy i ve společnosti pracujících. Mezi nejčastější případy patří krize hodnot, ztráta úcty k autoritám a dalším osobám, nerespektování zákonů, krize a rozpad rodin, kriminalita a alkoholismus (Mareš, 2002).

Dlouhodobá nezaměstnanost je s odstupem času vnímána jako normální stav. Nezaměstnaní si pomalu navykají na více volného času, omezené finanční možnost a na novou sociální pozici. Část nezaměstnaných si zvykne natolik, že je straší představa nové práce a změny života (Kuchař, 2003).

Některé skupiny osob jsou ze sociálního pohledu rizikovější. Nezaměstnaní mladiství ztrácejí rychleji návyky a obecná motivace a vůle pracovat klesá. Tím jejich čerstvě nabyté znalosti ze školy upadají. Kromě toho v důsledku vzrůstající apatie přicházejí mladiství o chuť se samostatně angažovat na trhu práce. Stávají se pro vrstevníky nebezpečným vzorem v období, kdy vzájemný vliv vrstevníků stále ještě přetrvává (Kotíková, 2003).

5.1 Osobní život

Rozbití časové struktury dne je považováno za nejzávažnější důsledek nezaměstnanosti (Mareš, 2002). Stírají se rozdíly mezi všedními dny, víkendy a svátky, na které by se v pracovní dny těšili. Roztříštěná časová struktura má za následek vymizení již dříve zavedených každodenních rituálů. Nezaměstnaní přestanou rozvrhovat volný čas, a tak se může stát, že domácí činnosti a jiné aktivity, které dříve stíhali i při zaměstnání, nyní již nestihnou. Více než

na budoucnost se soustředují na přítomnost a na minulost, budoucnost jim přináší pouze zmatenost a pocit nejistoty (Buchtová & Filo, 2008).

Zvýšené množství času tráví nezaměstnaní stravováním a spaním. U dlouhodoběji nezaměstnaných se objevuje poobědový spánek. Též sledování televize je u osob bez práce nadprůměrné oproti pracujícím lidem. Úsilí vyhledávat zaměstnání je vynaloženo především v dopoledních hodinách. Ženy se ve volném čase více vzdělávají, jelikož znalosti jsou pro ně v době nezaměstnanosti cennou hodnotou, která jim přináší spokojenost. Současně vzdělanost má vliv na způsob trávení volnočasových aktivit. Vzdělanější nezaměstnaní lidé investují svůj čas do četby, sebevzdělání a rekvalifikace. Muži statisticky významněji přemýšlejí, jakou mají možnost si přivydělat peníze, jak úspěšně najít zaměstnání. Ženy uvažují jinak, přemýšlí, jestli ještě najdou nějakou práci a zda je vůbec bude bavit, zkrátka se zabývají více sebou samými (Buchtová & Filo, 2008). V důsledku nezaměstnanosti ženy uvádějí (Paulík & Saforek, 2012) za největší problémy omezení návštěv restaurací a kulturních zařízení, omezení dovolené. Muži uvažují jinak, v době bez práce se omezují v užívání alkoholu a tabákových výrobků. Z hlediska partnerských a rodinných vztahů zde nebyla zaznamenána zvýšená rozvodovost ani problémy v sexuálním životě.

Mladší generace vidí ve ztrátě práce pozitiva. S přibývajícím věkem se u naprosté většiny nezaměstnaných objevuje názor, že ztráta práce ovlivnila jejich zdraví, snížila jejich sebevědomí a vyvolala pocit melancholie. Není překvapivé, že s přibývajícím věkem roste pocit nepotřebnosti a snižuje se motivační potřeba seberealizace (Buchtová & Filo, 2008).

Nezaměstnanost nemá z hlediska psychiky tak zásadní dopad na mladistvé jako na starší generace. Mladí lidé jsou dobře přizpůsobiví jakýmkoliv změnám (Tiggemann & Winefield, 1984). Nicméně nezaměstnanost této mladistvé skupiny přináší jistá rizika, a to nejen ve formě finančních obtíží, ale také s tím mohou být spojovány psychosociální problémy, jelikož absolventi nepřichází do kontaktu s pracovními návyky, které jsou v mladém věku důležité. V budoucnu se může projevit jako následek sociálně patologické chování (Buchtová, 2013b). Mladí nezaměstnaní zůstávají finančně závislí na své

rodině, popřípadě jsou schopní finančně vyžít z podpory, jelikož nemívají velké finanční potřeby. Motivace k práci proto nebývá vysoká. To má však za následek nepřijetí statusu dospělého (Vágnerová, 2014).

5.1.1 Emoční reakce na nezaměstnanost

Důsledkem nezaměstnanosti je pocit ztráty. Tato ztráta může být prožívána v různých dimenzích – optimismus/pesimismus, aktivita/pasivita, minulost/budoucnost. Reakce na ztrátu práce probíhá v pěti krocích, přitom každý z nich může trvat individuálně dlouho.

První fáze bezprostřední reakce je šok, neschopnost uvěřit, že taková situace nastala. Při uvědomění nastává kromě šoku také smutek a vztek. Není ale výjimkou, že člověk nepocituje negativní emoce, naopak, krátkodobě může cítit úlevu a volnost. Následuje fáze optimismu, kdy člověk aktivně vynaloží úsilí v hledání nového zaměstnání. V případě, že je v této fázi neúspěšný, postoje nezaměstnaného se mění a spadá do další fáze dlouhodobě nezaměstnaných. Pro tuto fázi je sice udávána hranice šesti měsíců, ale z praktického hlediska se jedná o dobu, kdy je situace brána již jako závažný problém. V tomto období začne člověku docházet, že je problém vážnější, než na začátku vypadal, prohlubuje se u něj míra stresu a stává se pesimistickým. Budoucnost v této fázi bere nejistě, přemýšlí nad minulostí. Po delším časovém období se člověk dostává do následující fáze a tou je adaptace na dosavadní životní styl. Současně se objevuje pasivita, apatie a celková rezignovanost k dané situaci. V této fázi se objevují nejzásadnější psychologické důsledky, jako jsou pocit beznaděje, pokles sebevědomí, pocit méněcennosti atd. Terminální pátou fází je přetrvávající nejistota, která zůstává, i když si dotyčný již práci najde. Člověk, který je adaptovaný na pasivitu nezaměstnaného se jen stěží zbavuje pochybností o sobě i o novém zaměstnání, proto tato nejistota může trvat mnoho dalších let (Vágnerová, 2014).

5.1.2 Self-esteem a self-efficacy

Sebeúcta (self-esteem) je vlivem ztráty práce značně nízká v celé skupině nezaměstnaných, a to především u žen. Není to však tím, že by vlivem nezaměstnanosti sebeúcta klesla, nýbrž získáním zaměstnání vzroste (Tiggemann & Winefield, 1984).

Autorem termínu self-efficacy je A. Bandura a do českého jazyka bychom jej mohli přeložit jako sebeuplatnění či uplatnění vlastního vlivu. Být něčeho schopen ještě neznamená, že je člověk o tom přesvědčen. Přesvědčení o sobě vysoce ovlivňuje očekávání úspěchu (Buchtová, 2001). „*Self-efficacy je tedy definované jako přesvědčení o vlastní způsobilosti plánovat a jednat způsobem potřebným pro dosažení zvoleného cíle nebo pro zvládnutí situace či úkolu,*“ (Buchtová, 2001, str. 95).

Z teorie A. Bandury vyplývá, že vysoká míra self-efficacy má vliv na vytrvalost při hledání zaměstnání, kdežto nezdary při nízké míře sebehodnocení mohou mít za následek ztrátu důvěry ve vlastní schopnosti. Má-li nezaměstnaný vysoké mínění o self-efficacy a současně si myslí, že jeho výsledky budou kladně ohodnocené, bude následovat sebejisté chování. V případě, že se domnívá, že by jeho výsledky kladně ohodnoceny nebyly, následoval by u nezaměstnaného protest a hněv. V případě nízkého self-efficacy a představy netečného prostředí následuje apatie a rezignace. Posledním případem je, je-li self-efficacy nízké a prostředí by bylo schopné příznivě reagovat, následovalo by sebepodceňování a skleslost (Buchtová, 2001).

Interakce mezi přesvědčením o výsledcích a vlastním self-efficacy mají za následek různé psychologické reakce. Ti, kteří si věří a věří i ve zdárný výsledek, budou usilovně hledat práci. V případě nízké důvěry si myslí, že snaha hledat práci je marná, jsou apatičtí (s domněním, že prostředí je nevšimavé), nebo mohou být sklíčení (s domněním, že prostředí je všimavé pouze ke vhodnému chování) (Buchtová, 2001).

5.1.3 Naučená bezmocnost a locus of control

Nezaměstnaní jedinci, kteří vynaloží veškeré úsilí a zároveň jsou opakovaně neúspěšní v pokusech najít si práci, vypovídají o pocitu ztráty kontroly nad situací. Proto je nezaměstnanost jedna z vážných situací, která může v extrémních případech vyvolat naučenou bezmocnost (Hammalstrom & Janlert, 1997). O fenoménu naučené bezmocnosti hovořil poprvé M. Seligman v 60. letech minulého století. Tento jev byl pozorován i na lidech, jedinec se může chovat jakýmkoliv způsobem, ale není schopen ovlivnit nepříjemnou situaci, ve které se nachází. Naučená bezmocnost je tedy reakce, při které se člověk stává pasivním, má sklony se vzdát (Seligman, 2013). Všechny symptomy typické pro naučenou bezmocnost byly u nezaměstnaných zaznamenány.

Podle Rottera (1966) existují dva typy osob s různými přesvědčeními o své svobodě. Jedna skupina je přesvědčená, že jejich štěstí či neštěstí je v jejich rukách, zatímco druhá skupina má pocit, že nemá nad vnějšími silami kontrolu a nemůže je tedy ovlivnit. Touto dlouho známou metodou locus of control se zabýval ve své knize i Mareš (2002), který zdůrazňuje její spojitost s nezaměstnaností. Je zřejmé, že první jmenovaný typ lidí je ve své kariéře mnohem úspěšnější a negativní důsledky nezaměstnanosti nejsou u něj značné. Ti, kteří mají externí locus of control, jsou déle nezaměstnaní. Snaží se udržet zdravé sebevědomí, a proto u nich převládá přesvědčení, že nezaměstnanost není výsledkem jejich osobních selhání, nýbrž důsledek vnějších nepříznivých okolností. Ačkoliv tento způsob brání šanci získat spolehlivější zaměstnání, výhodou je, že tento přístup brání negativnímu prožívání nepříznivé situace (Mareš, 2002).

5.1.4 Well-being

Well-being, jinak řečeno subjektivní pocit životní pohody, je pojem, který je úzce propojen se spokojeností v zaměstnání. V životní spokojenosti se odráží spokojenost s osobním standardem žití, spokojenost v rodinném stavu, zdravotní satisfakce a spokojenost s přáteli a sousedy. Ztráta zaměstnání má v různé míře dopad na všechny výše jmenované aspekty životní spokojenosti.

Znovu zaměstnané osoby, které mají zkušenost se ztrátou práce, prokazují negativní důsledky v oblasti well-being. I několik let po znovu získání práce se cítí méně šťastní. Nejvíce postiženou skupinou jsou opakovaně nezaměstnané osoby, protože mají ve vzpomínkách svou dřívější ztrátu práce a současně již předvídají průběh nezaměstnanosti další. Tato nejméně spokojená skupina není zklamána jen v oblasti osobního well-being, ale současně vzniká frustrace v jejich společenském životě. (Chen, Marks & Bersani, 1994).

5.2 Rodinný život

Ztráta zaměstnání a s tím spojený pokles příjmů má vliv na každého člena rodiny. V případě, že nezaměstnaný muž má doma ženu, která vydělává, snáší roli v domácnosti stěží. Jelikož žena pracuje, předpokládá se, že muž se postará o domácnost. Zatímco pro ženu je rodina alternativní pracovní pole, muži se s touto rolí neztotožňují, využívají nově získaný čas jiným způsobem, a tak není výjimkou, že v rodině ztrácejí přirozenou autoritu jako rodičové. Vysoké procento mužů se snaží „zabít čas“ v hospodách či hernách. Z toho důvodu je ztráta práce otce nejzávažnější a konkrétně ještě více problematická s dospívajícími dětmi (Buchtová, Filo, 2008).

Nezaměstnanost má sociální důsledky i na děti rodičů bez práce. Děti pocítují zátěž v důsledku zhoršující se domácí atmosféry. Rodiče mohou svůj stres a úzkost přenášet na své potomky a v důsledku vybití se, mohou své děti bezdůvodně zbytečně trestat. Omezují se společné aktivity s rodiči, ekonomické omezení přináší důsledky i do vztahů mezi vrstevníky. Děti se nemohou vrstevníkům vyrovnávat, nemohou kvůli financím provádět s kamarády volnočasové aktivity, které bývají finančně nákladné. V době dospívání je přitom názor kamarádů důležitý pro budování vlastní identity. Mladší děti nerozumí, proč náhlé změny nastávají a v rámci svého kognitivního egocentrismu se mohou domnívat, že za to mohou ony. Starší děti reagují jiným způsobem, mohou se zafixovat na cizí osobu a poté odejít z domova nebo třeba utéct (Vágnerová, 2014).

Důležitým rozhodujícím faktorem při vyrovnání se se ztrátou zaměstnání je pohlaví. Ztratí-li žena práci, nahlíží na to jiným způsobem nežli muž. Pro muže je role živitele hlavním posláním, kdežto žena se může realizovat

v alternativním pracovním poli, a to je rodina (Buchtová, 2002). Z hlediska reprodukce nebyl shledán přímý vliv nezaměstnanosti na reprodukční chování. U jisté části ženské populace tvoří mateřství způsob úniku ze statusu nezaměstnaného do statusu matky na mateřské. Z tohoto důvodu některé ženy nepoužívají antikoncepci a případné potraty zamítají nehledě na jejich finanční situaci (Mareš, 2002).

5.3 Společenský život

Ztráta práce pro mnohé z nás znamená sociální izolaci. Přeruší se kontakty s týmem pracovníků, se kterými se člověk dříve každodenně potkával. Současně i nezaměstnaný ztrácí chuť se s těmito osobami stýkat, jelikož jim ukazuje vlastní společenský pokles (Mareš, 2002). V zaměstnání si člověk vytvářel i neformální vztahy, které přesahovaly roli spolupracovníka. Při ztrátě práce tedy přicházejí o společné zájmy a současně vymizí společné zážitky, které je spojovaly (Vágnerová, 2014).

5.3.1 Sociální izolace

Mluvíme-li o sociální izolaci, máme na mysli izolaci v kontextu většinově zaměstnané populace. Sociální izolace je patrná především na starších osobách, v mladším věku nezaměstnaní snáze zapadají do jiných skupin a v horším případě do skupiny kriminálních. Tendence si vzájemně vypomáhat je mezi mladými běžně rozšířená. Obtížná finanční situace přináší pocit méněcennosti, jelikož už nemohou nakupovat v takovém množství, jako tomu bylo dříve. Musí omezovat různé výlety, kulturní akce, některé dražší koníčky vylučují úplně. Tím vším se sociální izolace prohlubuje ještě více (Mareš, 2002).

Různá míra společenské podpory ovlivňuje vážnost psychologických a zdravotních důsledků nezaměstnanosti. Ve vysoké míře záleží na tom, zda se sociální podpora odehrává ve venkovském nebo městském prostředí. Ve výzkumu si tento jev vysvětlují příbuzenskými vztahy na venkově. Současně z výzkumu vyplývá, že je kvůli psychickým a zdravotním důsledkům

výhodnější dlouhodobější společenská opora v porovnání s rychlým znovuzaměstnáním (Gore, 1978).

5.3.2 Ztráta statusu a stigma

Ztráta zaměstnání má za důsledek ztrátu statusu „zaměstnaný“ a zároveň přináší nový sociální status „nezaměstnaný“. Tento pojem má pro osobu bez práce i další význam. Cítí jistou podřadnost oproti druhým a s tím se někteří těžko vyrovnávají (Mareš, 2002). Podle Goffmana (1963) je stigma chápáno jako rozpor mezi aktuální identitou, tedy čím člověk je a jaký by měl podle společnosti být. Rozhodující je, zda je stigma zjevné (tzv. diskreditující stigma), nebo na první pohled skryté, které by mohlo diskreditovat po jeho zjištění. Nezaměstnaní mohou brát svůj nový status nezaměstnaného jako negativní diskriminující stigma a raději status nezaměstnaného skrývají či odmítají. Není výjimkou, že ztrátu zaměstnání zatajují nejen před přáteli, ale dokonce i před vlastní rodinou (Mareš, 2002).

5.3.3 Underclass

„Dochází-li k identifikaci s ostatními nezaměstnanými, je to více známka sociální dezintegrace a sebezrazení se mezi outsidersy, než příznaky uvědomování si společných zájmů,“ (Mareš, 2002, s. 96).

Dnes již hovoříme v rámci masové nezaměstnanosti o „new underclass“, tedy o třídě deklasovaných. Tato skupina se vyznačuje nízkou sociální kontrolou, spoléháním se na podporu od státu, ztrátou pracovní morálky a tendencemi k pouličním nepokojům. Typickými znaky skupiny jsou drogy, kriminalita, těhotenství mladistvých, chudoba v rámci širší rodiny, nestabilní partnerské a rodinné vztahy. „Underclass“ působí velice rezignovaně, nerespektuje autority, celkové chování je chápáno jako anomické. Zvýšené násilí této skupiny není zaměřeno na vnější společnost, nýbrž se konflikty dějící se uvnitř skupiny nezaměstnaných a chudých. Neznamená to, že by nemohlo dojít k ohrožení majoritní zaměstnané společnosti (Mareš, 2002).

5.3.4 Vliv propouštění na ty, kteří zůstali

V současnosti se věnuje pozornost osobám, které v organizaci zůstaly po propouštění, mnohem více než dříve. Propouštění pro zaměstnance přináší pocit nejistoty a řadu otázek. Reakce pracovníků je variabilní, někteří ztrácejí důvěru v organizaci a mají strach, že jejich pozice v práci je také ohrožena, jiní maximalizují svůj výkon, nebo naopak dojde k jeho poklesu. Pokládají si otázky, zda mají pracovat s vyšším nasazením, aby si udrželi místo nebo naopak raději méně, protože mohou být stejně propuštěni. Ptají se sami sebe, zda si mají začít hledat nové pracovní příležitosti, aby měli v případě propuštění záložní jistotu (Riegel, 2003).

Nepropuštění zaměstnanci vnímají, jakým způsobem bylo s propuštěnými naloženo. Zda jim byl vysvětlen důvod odchodu, do jaké míry dostali odstupné, jestli jim byla nabídnuta poradenská činnost. Také hraje roli, jaký měli zaměstnanci vztah k organizaci. Ti, kteří si své práce vážili a pozitivně ji hodnotili, kladou důraz na korektnost propouštění. Stres vyvolaný propouštěním může být přítomen dlouhodobě, v některých případech až deset měsíců (Riegel, 2003).

6 Strategie překonávání nezaměstnanosti

Syndrom naučené bezmocnosti je typickým důsledkem beznaděje u lidí s nízkým vzděláním v nepříznivých situacích. Další možností je zaktivizovat své úsilí a zlepšit tak svou aktuální situaci. Strategie zvládání nezaměstnanosti lze rozdělit podle cíle, aktivity a účinnosti (Vágnerová, 2014).

Strategie zaměřená na problém znamená nalezení nového zaměstnání. Tento přístup se objevuje u lidí, kteří mají potřebu pracovat, nespokojí se pouze s přijímáním dávek. Bývají to lidé vzdělanější s dobrou kvalifikací, jsou optimističtí a aktivní. Mají vysokou motivaci k práci a nepracování pro ně znamená degradaci ve společnosti. Proto jsou ochotni jakékoliv rekvalifikace nebo se mohou zabývat činnostmi, které je v dané situaci potřeba udělat (Vágnerová, 2014).

Strategie zaměřená na zvládání aktuálních potíží je obranná strategie. Tito lidé se adaptují na nízký příjem, méně utrácejí, vzdají se koníčků, nakupují zlevněné věci. Jsou méně aktivní a pesimističtí, pasivně přijímají jakékoliv nabídnuté práce (Vágnerová, 2014).

Poslední strategií zvládání nezaměstnanosti je strategie zaměřená na udržení přijatelného ladění a podporu sebeúcty. Člověk žije v domnění, že nemá žádnou šanci najít zaměstnání a stává se závislým na sociálních dávkách. Když přestane usilovat o práci, vyhne se tím stresu a sebevědomí zůstane nenarušené. Situace řeší popřením a únikem, proto se může stát, že nezaměstnaný se ubírá do komunit, kde není snižován. Často se zaplete do společnosti užívající drogy a alkohol. Jiní unikají od reality přijetím jiné role, např. těhotenstvím, předčasným důchodem, nemocí. Obecně řečeno, tito lidé žijí v domnění, že sami si pomoci nemohou, ale i tak práci vyhledávají s již daným předpokladem, že stejně žádnou nezískají (Vágnerová, 2014).

Existuje celá řada strategií, jak se vyrovnat s nezaměstnaností. Z výzkumu Paulíka a Saforka (2012) vyplývá, že v celém souboru osob bez rozdílu pohlaví volí za nejčastější copingovou strategii plánování, aktivní coping a metodu vlastního rozptýlení. Nejméně užívanou copingovou metodou je obrácení se k náboženství, humor a behaviorální vzdání se. Statisticky významný rozdíl se objevil ve využití citové a instrumentální opory, které jako formy úlevy využívají především ženy. Ženy též při zvládání zátěže používají častěji než muži metodu popření (Paulík & Saforek, 2012).

Změna pracovního místa je v dnešní době častým jevem, proto připomínky a predsudky některých lidí se v dnešní době vyskytují méně. Důležité tedy je nepodléhat tlaku a neztrácet naději v případě, že je člověk při prvním pohovoru neúspěšný. Při žádosti o nové zaměstnání se musí počítat s případným odmítnutím, každopádně to neznamená, že odbornost člověka je špatná (Buchtová & Filo, 2008).

Důležitým činitelem je naplánování si pravidelných každodenních aktivit. Zahrnutí péče o sebe a o svůj zevnějšek přispívá k obecně zdravějšímu sebevědomí. Věnuje-li se člověk sebevzdělání, získávání dovedností a rozšiřuje-li si kvalifikace, je u něj zjevná osobní motivace k hledání nového

pracovního místa. Současně je důležité neopominout své koníčky a volnočasové aktivity, jelikož zvyšují sebevědomí a přináší zdroj potěšení. V neposlední řadě je tu rodina a další blízké osoby, o které je potřeba pečovat, jelikož v nich nezaměstnaní nalézají oporu a pomáhají jim odolat tlaku aktuální životní situace (Buchtová & Filo, 2008).

Nezaměstnaný by měl znát práva a povinnosti nezaměstnaného. Vědět, na co má nárok od posledního zaměstnavatele. Má právo žádat o vydání pracovního posudku, o veškeré písemnosti týkající se osobních údajů a potvrzení o zaměstnání. Na úřadu práce má nárok na nezbytnou rekvalifikaci pro vykonávání profese, právo na hmotné zabezpečení a v neposlední řadě oprávnění na zprostředkování adekvátní práce s ohledem na dosažené vzdělání (Buchtová & Filo, 2008).

Shrneme-li poznatky, je podstatné se neuzavírat do sebe, být neustále v kontaktu s okolím a trhem práce, jelikož jedině tak nezaměstnaný získá včasné nabídky pracovních příležitostí. Současně je doporučováno na krátkou dobu vzít i práci méně placenou či pod úrovní kvalifikace, aby byl člověk stále v pracovním procesu. S ohledem na vlastní osobu je podstatné dbát o své zdraví, jak psychické, tak fyzické. Jak jsme již říkali, smutek, deprese a úzkost se vlivem psychosomatiky mohou transformovat do tělesných obtíží (Buchtová & Filo, 2008).

EMPIRICKÁ ČÁST

7 Návrh výzkumného projektu

7.1 Oblast výzkumného problému

Vybraná výzkumná oblast je inspirována poznatky z teoretické části. Hlavním výzkumným záměrem je zjistit, jak se v průběhu času mění úroveň životní spokojenosti nezaměstnaných osob, a to i v určitých oblastech. V rámci prožívání je výzkum zaměřen na úzkost.

7.1.1 Východiska výzkumného projektu

Výzkumy, které se zabývají životní pohodou, nejsou v rámci nezaměstnanosti ojedinělou záležitostí. Výzkum J. G. Andersena (2002) ukazuje, že samotná práce nemá na životní spokojenosti hlavní podíl. Současně ale zdůrazňuje, že dlouhodobá nejistota příjmu u nezaměstnaných omezuje jejich osobní well-being. Je to jeden z hlavních faktorů snižujících sebedůvěru v pracovně orientované společnosti.

Ve výzkumu R. Winkelmann (2009) bylo zjištěno, že je životní pohoda u každého vnímána velice subjektivně. Někteří se s nezaměstnaností s postupem času vyrovnají a začnou si užívat život v jiných sférách (přátelé, rodina, sport). Jiní v těchto oblastech vykazují dlouhodobě sníženou spokojenost.

Index úzkosti i úzkostnosti je u nezaměstnané populace zvýšen oproti běžné populaci. Z pohledu úzkosti jako aktuálního stavu z velké míry záleží, zda jde o osoby žijící v manželství, nebo se jedná o osoby svobodné. Rovněž věk a pohlaví hrají roli. Rozdíl je oproti úzkostnosti jako rysu, který nevykazuje v daném výzkumu signifikantní rozdíl ani v rámci pohlaví, ani v délce nezaměstnanosti (Čížková & Vysloužil, 1994).

Teorie, ze které návrh výzkumu vychází, je rozebírána v předchozích kapitolách. Všechny výše zmíněné výzkumy jsou zaměřeny na subjektivní vnímání nezaměstnaných, což je pro životní spokojenost zásadní. Z tohoto důvodu se bude výzkum subjektivním vnímáním zabývat též.

7.1.2 Design výzkumného projektu

V návaznosti na teoretickou část přichází metodologický návrh výzkumného projektu. Konkrétně se bude jednat o návrh výzkumu ve dvou časových periodách, který bude kombinovaný z kvalitativního a kvantitativního šetření (Hendl, 2009).

Projekt je primárně založený na opakovaném sběru dat prostřednictvím dotazníků, které budou zkoumat vztahy mezi proměnnými v rámci prožívání spokojenosti u nezaměstnaných. Dále bude u vybraných osob proveden výzkum formou polostrukturovaného rozhovoru vybraného vzorku osob zúčastněných dotazníkového výzkumu. Tyto rozhovory budou analyzovat příčiny a průběh nezaměstnanosti z hlediska míry spokojenosti.

První vlna dotazování a rozhovorů bude provedena krátce po přihlášení se na úřad práce u osob čerstvě nezaměstnaných a druhý výzkum bude uskutečněn přesně o rok později. Tato doba ještě není natolik dlouhá a studie komplexní, aby ji šlo nazvat přímo longitudinální studií. Vzhledem k roční časové prodlevě mezi měřeními se ve svých metodologických aspektech řeší stejné či podobné problémy.

7.2 Výzkumný cíl a hypotézy

Hlavním cílem navrhovaného výzkumu bude sledování, jaké nastávají změny v rámci dlouhodobé nezaměstnanosti z hlediska prožívání. To bude zjišťováno pomocí následujících jednotlivých dílčích cílů, které jsou zaměřeny na změny ve spokojenosti.

1. Do jaké míry a v jakých oblastech délka nezaměstnanosti ovlivňuje spokojenost s vlastním životem, tedy zda s délkou nezaměstnanosti klesá životní spokojenost.
2. Jestli nezaměstnanost přináší menší spokojenost s volným časem.
3. Zda se sníží spokojenost se společenským životem vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti.

4. Z hlediska lidské psychiky bude sledováno, jestli u dlouhodobě nezaměstnaných je přítomna vyšší míra úzkosti ve srovnání s normálním rozdělením.
5. Jaké je dlouhodobé prožívání osob s vyšší mírou úzkosti.

V souvislosti s danými cíli jsou stanoveny tyto hypotézy:

Obečné zaměření hypotéz – k jaké změně a v čem došlo mezi první a druhou periodou šetření

- H1₀: Dlouhodobě nezaměstnané osoby nejsou celkově méně spokojené se svým životem v porovnání s krátkodobou nezaměstnaností.
H1_A: Dlouhodobě nezaměstnané osoby jsou celkově méně spokojené se svým životem v porovnání s krátkodobou nezaměstnaností.
- H2₀: Neexistuje souvislost mezi dlouhodobou nezaměstnaností a menší spokojeností se svými volnočasovými aktivitami.
H2_A: Existuje souvislost mezi dlouhodobou nezaměstnaností a menší spokojeností se svými volnočasovými aktivitami.
- H3₀: Neexistuje souvislost mezi dlouhodobou nezaměstnaností a menší spokojeností se svým společenským životem.
H3_A: Existuje souvislost mezi dlouhodobou nezaměstnaností a menší spokojeností se svým společenským životem.
- H4₀: Neexistuje souvislost mezi dlouhodobou nezaměstnaností a vyšší mírou úzkosti.
H4_A: Existuje souvislost mezi dlouhodobou nezaměstnaností a vyšší mírou úzkosti.
- H5₀: V případě dlouhodobé nezaměstnanosti nevykazují muži vyšší míru úzkosti oproti ženám.
H5_A: V případě dlouhodobé nezaměstnanosti vykazují muži vyšší míru úzkosti oproti ženám.

7.3 Proces sběru a zpracování dat

7.3.1 Výzkumný soubor

Projektu se zúčastní nezaměstnané osoby vedené na úřadech práce z různých regionů v ČR. Je důležité předpokládat, že druhého rozhovoru a dotazníku se nezúčastní všichni, jelikož někteří respondenti do té doby získají nové zaměstnání či nebudou chtít dále ve výzkumu pokračovat. Z tohoto důvodu bude pro kvantitativní výzkum osloven vyšší počet lidí, tedy přibližně čtyři sta čerstvě nezaměstnaných, z nichž čtyřicet osob bude požádáno, aby se zúčastnily i výzkumu kvalitativního. Nezaměstnaní budou do výzkumu zapojeni pouze s informovaným souhlasem a současně budou mít možnost z výzkumu bez udání důvodů odstoupit. Budou předem upozorněni, že tento výzkum bude trvat rok. Půjde o nenáhodný kvótní výběr respondentů, jelikož bude podstatné, aby byly rovnoměrně zastoupeny sociodemografické ukazatele (pohlaví, věk, rodinný stav, vzdělání, profese, region) a tím byla zajištěna reprezentativnost výzkumného souboru.

7.3.2 Sběr dat

Sběr dat bude probíhat především prostřednictvím dotazníkového šetření a u vybraných osob ještě navíc pomocí polostrukturovaného rozhovoru.

Je důležité chránit soukromí osob, z tohoto důvodu jim budou přiděleny identifikační čísla, pod kterými budou osoby vedeny po celou dobu ročního výzkumu.

Pro administraci dotazníkového šetření bude použita internetová forma, která je snadnější z důvodu oslovení nezaměstnaných z více krajů. Výhodou internetového zadávání je rychlost vyplnění a následně snadné zpracování dat, která jsou v tabulce již připravená.

S každým vybraným respondentem bude probíhat rozhovor zvlášť a zároveň bude dotázán, zda mu nevadí, že rozhovor bude nahráván. Současně vše bude zaznamenáváno metodou tužka – papír. Všechna data budou zapisována do jednoho dokumentu.

7.3.3 Použité metody

Na výzkumný projekt budou použity dotazníky: Dotazník životní spokojenosti (DŽS) a Dotazník aktuální úzkosti a úzkostlivosti (STAI).

Dotazník životní spokojenosti je určen k objektivnímu posuzování celkové životní spokojenosti a životní spokojenosti v deseti významných oblastech, které tuto spokojenost vytvářejí. K dotazníku jsou připojeny otázky týkající se sociodemografických znaků. Dotazník se skládá ze sedmdesáti položkové sebehodnotící škály, která zkoumá spokojenost v různých životních sférách. Jednotlivými oblastmi jsou: Zdraví, Práce a zaměstnání, Finanční situace, Volný čas, Manželství a partnerství, Vztah k vlastním dětem, Vlastní osoba, Sexualita, Přátelé, známí, příbuzní a Bydlení. Uvedená metodika má přijatelnou vnější validitu a vnitřní konzistenci a také její předností je, že existuje česká verze s českými normami. Součástí příručky jsou normy, podle nichž je možné převést hodnoty hrubého skóru na staniny, u kterých je možné výslednou hodnotu porovnat s procentuálním zastoupením stejného výsledku v populaci. Testování tímto testem trvá 5 – 10 minut (Fahrenberg a kol., 2001).

K měření úzkosti bude použit dotazník STAI (State-Trait Anxiety Inventory) jehož autory jsou Spielberger, Gorsuch, a Lushene (1970). Do česko-slovenského prostředí jej uvedli autoři Jozef Müllner, Imrich Ruisel a Gabriel Farkaš, kteří jej roku 1980 vydali i s česko-slovenskými normami. Tato metoda vychází z předpokladu, že existuje měřitelný rozdíl mezi dočasným stavem a relativně trvalou predispozicí. Tím pomůže rozlišit mezi úzkostí jako stavem a úzkostností jako osobnostním rysem, a to zejména v longitudinální studii. Škála na úzkost (STAI-stav) měří aktuální stav, tj. subjektivní pocit napětí, tenze a strachu, jejíž intenzita a variabilita je v čase různá. Škála na úzkostnost (STAI-rys) je zaměřena na úzkostlivé sklony. Oba dotazníky jsou tvořeny dvaceti otázkami, jedná se tedy již o zkrácenou verzi. Vyplnění obou částí dotazníku trvá 5-7 minut (Müllner, Ruisel, & Farkaš, 1980).

Všechny výše zmíněné dotazníky budou rozdány krátce po ztrátě práce, respektive po přihlášení se na úřad práce. Po jednom roce budou stále nezaměstnaným účastníkům poslány pouze Dotazník životní spokojenosti a STAI-stav. STAI-rys by byl již zbytečný.

K hlubšímu porozumění problematice životní spokojenosti v důsledku nezaměstnanosti bude použita kvalitativní metoda, a to polostrukturovaný rozhovor. Tento typ rozhovoru byl zvolen, jelikož je flexibilnější, ale stále je zachován určitý řád. Rozhovory se zaměří na doplňující otázky podle získaných informací pomocí kvantitativní metody. Polostrukturované rozhovory s otevřenými otázkami budou vedeny pouze s některými nezaměstnanými. Rozhovor se bude skládat z předem ne přesně stanovených otázek, které budou umožňovat, aby se osoby mohly volně vyjádřit. Průměrná délka rozhovoru je odhadována na třicet minut.

V rámci výzkumu budou uskutečněny dva rozhovory, první hned po ztrátě práce v krátké návaznosti na vyplněné dotazníky a druhý po roce opět po výzvě k vyplnění dotazníků.

Struktura prvního rozhovoru:

- Možné subjektivní faktory ovlivňující osobní spokojenost nezaměstnaného
- Plány a vize do budoucna – jaké má nezaměstnaný představy, co bude za rok z hlediska práce, rodiny, koníčků...
- Prožívání ztráty práce se zaměřením na úzkost a obavy – čeho se obává nejvíce, zda se cítí být vyrovnaný...

Struktura druhého rozhovoru:

- Aktuálně ovlivňující faktory spokojenosti sám se sebou (v jakékoliv míře)
- Plány a vize z minulosti – jak se před rokem zmíněné plány naplnily, co se kromě získání práce v osobním životě podařilo

7.3.4 Zpracování dat a vyhodnocení hypotéz

Pro analýzu dat je podstatné zvolit vhodné metody. Nejprve bude vyhodnocen dotazník životní spokojenosti a dotazník State-Trait Anxiety Inventory. Kvantitativní data budou zpracována pomocí deskriptivní statistiky, aby nám přinesla přehledný souhrn informací. Potom bude následovat induktivní

statistika v MS Excel či SPSS, kde se s pomocí stanovených metod vyhodnotí jednotlivé hypotézy. Na základě získaných výsledků bude možné přijmout či zamítnout výše zmíněné hypotézy.

Pro zjištění první hypotézy, zda u nezaměstnaného dlouhodobá ztráta práce ovlivňuje jeho spokojenost, bude použit párový t-test. Budeme-li u páté hypotézy porovnávat aktuální úzkost mezi muži a ženami, využije se v tomto případě dvouvýběrový t-test.

U druhé až čtvrté hypotézy nás bude zajímat, zda se jedná o korelaci lineární nebo nelineární a podle toho rozhodneme, jakou korelační metodu v rámci analýzy použijeme. Pomocí korelace bude zkoumáno, zda existuje významný vztah mezi danými proměnnými.

7.4 Diskuze

Navrhovaný výzkum by měl relativně komplexně prozkoumat životní spokojenost nezaměstnaných a zjistit, jak se důsledky nezaměstnanosti projektují do různých oblastí života. Spokojenost je sledována na různých životních úrovních. Samostatné bádání v tomto směru má své opodstatnění, znázorňuje měnící se vnímání rizik u jednotlivých nezaměstnaných osob.

Je nutné zvážit i limity a úskalí tohoto návrhu výzkumu se záměrem kritického uvědomění si určitých omezení. V první řadě by mohla nastat komplikace s předem domluvenými osobami, které se účastní výzkumu. Ačkoliv přislíbí účast, mohou se rozhodnout ve výzkumu dále nepokračovat. Ve výzkumu osoby nepokračují ani tehdy, když seženou nové zaměstnání do jednoho roku. S tím je třeba počítat již na začátku náboru. Současně je nutné počítat s tím, že na úřad práce se mohou nově přihlásit i osoby, které jsou již delší dobu bez zaměstnání. Tyto osoby je potřeba do výzkumu nezahrnovat.

Důležité je si uvědomit specifičnost vzorku. Jelikož budou požádány osoby z různých regionů, nelze jejich spokojenost hodnotit stejně. Osoby žijící mimo město se mohou realizovat bez finančních nákladů i jinak (např. zahradničení)

ve srovnání s lidmi z města, na které je kladem větší tlak pracujících sociálních vrstev.

Je samozřejmě nutné zvážit, s jakým zdravím se osoby staly nezaměstnané. Stejně tak tomu je u množství přátel nebo pevnosti zázemí rodin při ztrátě práce. Tyto zmíněné aspekty sociodemografické otázky neobsahují, přesto je třeba připustit značný vliv v rámci prožívání nezaměstnanosti.

Limitujícím aspektem je také databáze osob, které mají přístup na internet z důvodu oslovení a zaslání dotazníku. Z tohoto důvodu se mohou starší nezaměstnané osoby oslovovat hůře.

Jako další nežádoucí faktor, který může do určité míry ovlivnit výsledek výzkumu, je metodika a způsob sběru dat. Jelikož se jedná o samohodnotící škálu, hrozí riziko desirability, tedy, že se respondenti budou pokoušet profilovat v lepším světle. U odpovědí bude záležet, zda dotazovaní budou ochotní spolupracovat či nikoliv. Z hlediska způsobu sběru dat je metoda on-line dotazování rychlá a efektivní volba, ale též obsahuje jistá úskalí. Nepřítomnost výzkumníka při sběru dat může ovlivnit zodpovědnost při vyplňování či snížit ochotu zúčastnit se. Vzhledem k tomu, že u některých hypotéz se jedná o korelační studii, budou zachyceny souvislosti uvedených jevů. Je potřeba se zamyslet, zda se jedná o kauzální vztah, nebo zde hrají roli ještě jiné intervenující proměnné, které ovlivňují prožívání jedinců.

Metoda polostruktrurovaného rozhovoru by přinesla velké množství doplňujících informací včetně údajů o tom, jak nezaměstnaní o sobě smýšlejí, zda se zabývají vlastním prožíváním, kolika z nich se splnily jejich vize a spousta dalších zajímavých informací. Slabinou této metody by mohla být neochota hovořit s výzkumníkem o tématu, které může být pro ně citlivé.

Přínosem výzkumu by byla možnost porovnání trendů uváděných v literatuře s výsledky šetření. Dále je možnost využití výsledků pro poskytování péče nezaměstnaným osobám.

Navazující výzkum by mohl být orientovaný na konkrétní jednu skupinu lidí (např. nezaměstnané matky samoživitelky nebo třeba absolventi po škole). Tento výzkum je orientovaný subjektivně. Do budoucna by však mohlo být

užitečné zaměřit se také na objektivní vnímání nezaměstnanosti z pohledu rodinných příslušníků a blízkých přátel. Zajímavé by také mohlo být porovnání obou pohledů a srovnání subjektivního a objektivního pohledu na prožívání nezaměstnanosti. Longitudinální pohled by byl využitelný i pro sledování jiných důsledků nezaměstnanosti. Například je možné srovnat strategie zvládání stresu, zda se mění s dlouhodobou nezaměstnaností.

ZÁVĚR

Záměrem této práce bylo shrnout problematiku nezaměstnanosti se zaměřením na její důsledky. Cílem bylo poskytnout ucelený náhled na odlišné konsekvence, se kterými se osoby bez práce setkávají v celém průběhu nezaměstnanosti.

Nejprve byly představeny příčiny nezaměstnanosti, koho se nezaměstnanost především týká a jaké má práce v životě poslání. Následující kapitoly byly podrobně věnovány nejprve zdravotním důsledkům jak psychickým, tak ve stručnosti i fyzickým, následně se téma ubíralo k důsledkům sociálním.

Návrh výzkumu vycházel z informací uvedených v předchozích kapitolách a zohlednil i další doporučení výzkumu v dané problematice. V souvislosti s tématem byl navržen výzkum zaměřený na spokojenost a prožívání nezaměstnaných osob mezi první a druhou periodou šetření.

Seznam použité literatury

- Andersen, J. G. (2002). Coping with long-term unemployment: Economic security, labour market integration and well-being: Results from a Danish panel study, 1994-1999. *International Journal Of Social Welfare*, 11(3), 178-190.
- Bolla-Mládková, J. (2002) Psychické změny v průběhu nezaměstnanosti, následky – deprese, konsekvence ve změnách jednání a osobnosti. *Psychologie v ekonomické praxi*. 37(1-2), 51-65.
- Boleloucký, Z. (2013). Nezaměstnanost a zdraví. In Buchtová, B., Šmajs, J., & Boleloucký, Z. *Nezaměstnanost (2., přepracované a aktualizované vydání)* (str. 103-129). Praha: Grada.
- Buchtová, B. (2001). Sociální psychologie nezaměstnanosti. In Výrost, J., Slaměník, I. (Eds.). *Aplikovaná sociální psychologie II* (str. 81 – 111). Praha: Grada.
- Buchtová, B. (2002). Psychologie nezaměstnanosti. In Buchtová, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém* (str. 75 – 128). Praha: Grada.
- Buchtová, B. (2004). Kvalita života dlouhodobě nezaměstnaných. *Československá psychologie*, 48(2), 121-135.
- Buchtová, B., & Filo, P. (2008). Den v životě nezaměstnaného. *Psychologie v ekonomické praxi*, 43(3-4), 17-33.
- Buchtová, B. (2013a). Psychologie nezaměstnanosti In Buchtová, B., Šmajs, J., & Boleloucký, Z. *Nezaměstnanost (2., přepracované a aktualizované vydání)* (str. 49 – 102). Praha: Grada.
- Buchtová, B. (2013b). Práce jako společenskovední problém. *Psychologie pro praxi*, 48(3-4), 25-34.
- Čížková, J., & Vysloužil R. (1994). Podíl osobnostních a situačních proměnných v prožívání ztráty zaměstnání. *Psychologie v ekonomické praxi*, 29(1-2), 9 –30.

Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., & Brahler, E. (2001). *Dotazník životní spokojenosti*. Praha: Testcentrum.

Fischer, P., Greitemeyer, T., & Frey, D. (2008). Unemployment and aggression: the moderating role of self-awareness on the effect of unemployment on aggression. *Aggressive Behavior*, 34(1), 34-45.

Goffman, E. (1963). *Stigma*. London: Penguin.

Gore, S. (1978). The effect of social support in moderating the health consequences of unemployment. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(June), 157-165.

Hammalstrom, A., & Janlert, U. (1997). Nervous and depressive symptoms in longitudinal study of youth unemployment – selection or exposure? *Journal of Adolescence*, 20, 293-305.

Harrison, D. B. W. (1998). Psychosocial aspects of asthma in adults. *Thorax*, 53(6), 519-529.

Hartl, P., & Hartlová-Císařová, H. (2009). *Psychologický slovník (Vyd. 2.)*. Praha: Portál.

Hendl, J. (2009). *Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza dat*. Praha: Portál.

Hepworth, S. J. (1980). Moderating factors of the psychological impact of unemployment. *Journal Of Occupational Psychology*, 53(2), 139-146.

Chen, H., Marks, M. R., & Bersani, C. A. (1994). Unemployment classifications and subjective well-being. *The Sociological Review*, 42(1), 62-78.

Kotíková, J. (2003). Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In Sirovátková, T., Mareš, P. (Eds.), *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika* (str. 128 - 138). Brno: Fakulta sociálních věd.

Kuchař, P. (2003). Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl. In Sirovátková, T., Mareš, P. (Eds.), *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika* (str. 139 - 148). Brno: Fakulta sociálních věd.

- Kulik, L. (2001). Impact of length of unemployment and age on jobless men and women: A comparative analysis. *Journal Of Employment Counseling*, 38(1), 15-27.
- Levenstein, S., Smith, M. W., & Kaplan, G. A. (2001). Psychological predictors of hypertension in men and women. *Archives of Internal Medicine*. 161(10), 1341-1346.
- Lex, B. W. (1994). Alcohol and other drug abuse among women. *Alcohol Health & Research World*, 18(3), 212-219.
- Liwowsky, I., Kramer, D., Mergl, R., Bramesfeld, A., Allgaier, A., Pöppel, E., & Hegerl, U. (2009). Screening for depression in the older long-term unemployed. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 44(8), 622-627.
- Mareš, P. (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- McKibben, M.-A. (1999). A national alcohol strategy for England: Alcohol Concern's proposals. *Drugs, Education, Prevention and Policy*, 6(2), 141-148.
- MKN-10 - *Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů, desátá revize: aktualizovaná verze k 1. 4. 2014*. (2014). Praha: ÚZIS. Dostupné z: <http://www.uzis.cz/cz/mkn/index.html>.
- Müllner, J., Ruisel, I., & Farkaš, G. (1980). *Príručka pre administráciu, interpretáciu a vyhodnocovanie dotazníka na meranie úzkosti a úzkostlivosti*. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy.
- Murphy, G., & Athanasou, J. A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(1), 83-99.
- Paulík, K., & Saforek, P. (2012). Adaptace mužů a žen na ztrátu zaměstnání. *Psychologie pro praxi*, 3-4, 41-59.
- Poněšický, J. (2010). *Psychosomatické lékařství*. Praha: PVŠPS.

- Riegel, K. (2003) Práce a organizace. In Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., & Hoskovec, J. *Základy psychologie práce a organizace* (str. 137-174). Praha: Karolinum.
- Rotter, J., B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1-28.
- Rymeš, M. (2003). Osobnost a práce. In Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., & Hoskovec, J. *Základy psychologie práce a organizace* (str. 89-134). Praha: Karolinum.
- Seligman, M. (2013). *Naučený optimismus: jak změnit své myšlení a život*. Praha: Dobrovský.
- Schraggeová, M., & Rošková, E. (2003). Psychologické súvislosti znovuzamestnania. *Československá psychologie*, 47(1), 42-55.
- Schraggeová, M. (2007). Osobnostné a situačné prediktory vnímania príčin nezamestnanosti. *Československá psychologie*, 51(4), 347-359.
- Spielberger, C.D., Gorsuch, R.L., & Lushene, R.E. (1970). *The State –Trait Anxiety Inventory: Test manual*. Palo Alto, CA: Consulting psychologist press.
- Šmajš, J. (2013). Lidská práce – málo známý fenomén kultury. In Buchtová, B., Šmajš, J., & Boleloucký, Z. *Nezaměstnanost (2., přepracované a aktualizované vydání)* (str. 9-32). Praha: Grada.
- Šnýdrová, I. (1999). Psychologické aspekty ztráty zaměstnání. *Psychologie v ekonomické praxi*, 34(3-4), 197-198.
- Šolcová, I., & Kebza V. (2001). Nezaměstnanost a zdraví. *Československá psychologie*, 45(2), 127-132.
- Šolcová, I., & Kebza V. (2006). Subjektivní zdraví: Současný stav poznatků a výsledky dvou českých studií. *Československá psychologie*, 50(1), 1-15.
- Švancara, J. (2002). Biodromální aspekty nezaměstnanosti. In Buchtová, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém* (str. 161-172). Praha: Grada.

Švancarová, J. (1999). *Ekonomie: stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. Zlín: CEED.

Tanay, E. (1983). Work deprivation depression. *Psychiatric Journal Of The University Of Ottawa*, 8(3), 139-144.

Tiggemann, M., & Winefield, A. H. (1984). The effects of unemployment on the mood, self-esteem, locus of control and depressive affect of school-leavers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 57, 33-42.

Vágnerová, M. (2014). *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál.

Winkelmann, R. (2009). Unemployment, social capital, and subjective well-being. *Journal Of Happiness Studies*, 10(4), 421-430.